

Test para determinar Estilos de Conflicto

Este test fue desarrollado por Kenneth W. Thomas y Ralph H. Kilmann en la década de los setenta y se considera un clásico. Aún se usa esta herramienta, para ayudar a las personas a ver la forma primaria que tienden a usar para el manejo de conflictos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. El objetivo del test es determinar cuáles estilos usa usted predominantemente.

Instrucciones

El estilo predominante que usamos puede variar de acuerdo al contexto en el que estamos. No es lo mismo entrar en conflicto en el trabajo que en la pareja por lo que antes de empezar elija para cuál contexto hará el test, o bien haga uno por cada contexto que desee calificar.

Considere situaciones en las que encuentra que sus deseos son diferentes a los de otras personas. ¿Cómo responde usualmente a tales situaciones? En las siguientes páginas hay varios pares de afirmaciones que describen las posibles respuestas de comportamiento. Para cada par, por favor marque con un color la respuesta "A" o en "B", según la que describa mejor su comportamiento característico. En muchos casos ni "A" ni "B" serán lo más típico de su comportamiento, pero por favor elija la respuesta que crea que es su comportamiento más probable.

Pregunta #	A	B
1	Hay veces que dejo a otros la responsabilidad de resolver el problema.	En vez de negociar las cosas con las que estamos en desacuerdo, trato de expandir las cosas en las que estamos de Acuerdo.
2	Trato de encontrar un compromiso.	Hago el intento de tratar tanto sus preocupaciones como las mías.
3	Usualmente soy firme para perseguir mis metas.	Trato de aliviar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.
4	Trato de encontrar una solución de compromiso.	A veces sacrifico mis propios deseos por los de la otra persona.
5	Busco constantemente la ayuda del otro para encontrar una solución.	Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles.
6	Trato de evitar crear situaciones incómodas para mí.	Trato que mi posición sea la que gane.
7	Trato de posponer el asunto hasta que he tenido algún tiempo para pensar.	Doy unos puntos a cambio de otros.

8	Usualmente soy firme para perseguir mis metas.	Trato inmediatamente de traer a la mesa todos los asuntos y preocupaciones.
9	Siento que no siempre vale la pena preocuparse por las diferencias	Hago algún esfuerzo para que se haga lo que yo quiero.
10	Soy firme para perseguir mis metas.	Trato de encontrar una situación de compromiso.
11	Trato inmediatamente de poner sobre la mesa todos los asuntos y preocupaciones	Puede ser que trate de aliviar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.
12	A veces evito tomar posiciones que puedan crear controversia.	Le dejo valer algunas de sus posturas si me deja que algunas de las mías valgan.
13	Propongo una solución intermedia.	Presiono para que mis puntos valgan
14	Le cuento mis ideas y le pregunto las de él/ella.	Trato de mostrarle la lógica y el beneficio de mi posición.
15	Tal vez trate de aliviar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.	Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones
16	Trato de no lastimar los sentimientos del otro.	Trato de convencer a la otra persona de los méritos de mi postura.
17	Usualmente soy firme para perseguir mis metas.	Acepto algunas de sus posturas si acepta algunas de las mías.
18	Si hace a la otra persona feliz, tal vez le permita mantener sus puntos de vista.	Acepto algunas de sus posturas si acepta algunas de las mías.
19	Trato inmediatamente de poner sobre la mesa todos los asuntos y preocupaciones.	Trato de posponer el asunto hasta que he tenido algún tiempo para pensar.
20	Trato inmediatamente de trabajar sobre nuestras diferencias.	Trato de encontrar una combinación justa de ganancias y pérdidas

21	Cuando negociamos, trato de ser considerado con los deseos de la otra persona.	Siempre me inclino a discutir abiertamente el problema
22	Trato de encontrar una postura intermedia entre la de la otra persona y la mía.	Defiendo mis deseos
23	Con frecuencia me preocupo por satisfacer las necesidades de todos	Hay momentos en los que dejo que otros tomen la responsabilidad de resolver el problema.
24	Si la postura del otro parece muy importante para esa persona, trato de cumplir sus deseos.	Trato de que la otra persona acepte un compromiso.
25	Trato de mostrarle la lógica y beneficios de mi posición.	Cuando negociamos, trato de ser considerado con los deseos de la otra persona.
26	Propongo un arreglo intermedio.	Casi siempre me preocupo por satisfacer los deseos de todos.
27	A veces evito tomar posturas que puedan crear controversias.	Dejo que la otra persona mantenga sus puntos de vista si eso la hace feliz.
28	Usualmente persigo mis metas firmemente.	Usualmente busco la ayuda del otro para encontrar una solución.
29	Propongo una solución intermedia	Siento que no vale la pena preocuparse por las diferencias.
30	Trato de no lastimar los sentimientos de la otra persona.	Siempre comparto el problema con la otra persona para que busquemos una solución

2. Ahora coloque un "1" como calificación en la casilla de la letra de cada respuesta que escogió y sume cada columna:

Pregunta #	COMPETENCIA (Forzado)	COLABORACIÓN (Resolución de problemas)	COMPROMISO (compartir)	EVASIÓN (Retractarse)	ACOMODO (Alivio)
1				A	B
				0	0

2		B	A		
		0	0		
3	A				B
	0				0
4			A		B
			0		0
5		A		B	
		0		0	
6	B				A
	0				0
7			B	A	
			0	0	
8	A	B			
	0	0			
9	B				A
	0				0
10	A		B		
	0		0		
11		A			B
		0			0
12			B	A	
			0	0	
13	B		A		
	0		0		
14	B	A			

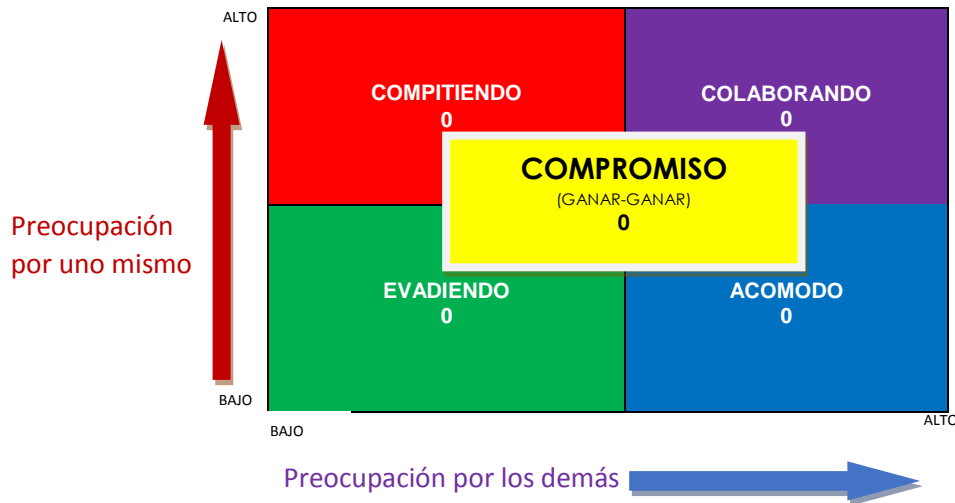
	0	0			
15				B	A
				0	0
16	B				A
	0				0
17	A				B
	0				0
18			B		A
			0		0
19		A		B	
		0		0	
20		A	B		
		0	0		
21		B			A
		0			0
22	B		A		
	0		0		
23		A		B	
		0		0	
24			B		A
			0		0
25	A				B
	0				0
26		B	A		
		0	0		
27				A	B
				0	0

28	A	B			
	0	0			
29			A	B	
			0	0	
30		B			A
		0			0

Anote sus resultados totales:

COMPETENCIA <i>(Forzado)</i>	COLABORACIÓN <i>(Resolución de problemas)</i>	COMPROMISO <i>(compartir)</i>	EVASIÓN <i>(Evitar/Retractarse)</i>	ACOMODO <i>(Alivio)</i>
0	0	0	0	0

3. Coloque sus puntajes en el gráfico a continuación:



OBSERVE Y RESPONDA AL RESPECTO DE SU ESTILO DOMINANTE:

- ¿Cómo aborda el conflicto? ¿Qué hace?
- ¿Cómo se siente cuando aborda el conflicto?
- ¿Cómo reaccionan las personas a su alrededor cuando aborda el conflicto?

Por favor observe los efectos que tiene el uso de su estilo predominante en usted y otros....



Interpretación sobre sus resultados

Estrategias de Manejo de Conflicto

Los estilos personales que se usan para afrontar el conflicto pueden describirse en base a cuánto cómo trata un individuo de satisfacer sus propias preocupaciones (auto-conservación) o por cuánto trata de satisfacer las preocupaciones de los demás (cooperación):

Evasión:	Evade completamente el tema y por lo tanto no hace nada para satisfacerse a sí o a otros.
Acomodo:	Coopera para satisfacer los deseos de los demás y no hace nada por satisfacer sus propios intereses.
Competencia:	Pone gran énfasis en sus propias metas y poco en las metas de los demás.
Colaboración:	Pone énfasis en los intereses de todas las partes, lo que constituye una combinación entre asertivo y cooperativo.
Compromiso:	Le presta atención a las preocupaciones de todos

Así como nuestro estilo de aprendizaje, cada uno de nosotros tiene su propio estilo para manejar los conflictos, con el que nos sentimos cómodos y el que utilizamos en la mayoría de las situaciones. **Antes de ponernos a trabajar en usar el estilo correcto para cada situación, debemos asegurarnos de saber más sobre nuestros hábitos inconscientes pues la mayoría de personas REACCIONA ante los conflictos en lugar de ACTUAR ESTRATÉGICAMENTE.**

A continuación le ofrecemos algunas consideraciones importantes acerca de sus resultados:

SI SU ESTILO PREDOMINANTE DE RESOLVER CONFLICTOS ES LA **EVASIÓN**:

Considere por favor que el efecto más probable que esto tendrá en su vida es que usted estará frecuente e injustamente acumulando resentimiento contra otros (sin que estos se enteren) o tenderá a deprimirse por su situación ya que si se evade el conflicto por completo, la solución a nuestros problemas también sale por la ventana. Ya que sus necesidades estarán siendo desatendidas por usted mismo repetitivamente, lo cual es insostenible a largo plazo, usted se sentirá muy insatisfecho dentro de toda relación que lleve en estas condiciones. Cuando el dolor de que sus necesidades estén sin llenar sea muy alto, usted probablemente “explotará en ira” en algún momento y romperá sus relaciones como consecuencia irremediable de su negligencia.

Usted Probablemente tenga problemas para comunicarse asertivamente y carece de habilidades de negociación por lo que le sugerimos tomar nuestro taller / Libro relacionado al manejo de conflictos. Para más información en:

<http://www.mercativos.com/mentoring-y-seminarios>

SI SU ESTILO PREDOMINANTE DE RESOLVER CONFLICTOS ES LA **ACOMODO**:

Al igual que el estilo evasivo, el estilo de “acomodo” tiende a ser del tipo ganar-perder, por lo que a la larga es insostenible cualquier relación donde gestionemos nuestras diferencias de esta manera. Este tipo de estilo es más bien para usarse como “excepción” y no como regla. Ya sea que seamos los que se sacrifican por los demás o no, el tema es que este estilo no permite una solución real a los problemas y se basa en la concesión de cosas que a lo mejor no deberíamos ni negociar.

Usted Probablemente tenga problemas para comunicarse asertivamente y carece de habilidades de negociación por lo que le sugerimos tomar nuestro taller / Libro relacionado al manejo de conflictos. Para más información en:

<http://www.mercativos.com/mentoring-y-seminarios>

SI SU ESTILO PREDOMINANTE DE RESOLVER CONFLICTOS ES LA **COMPETENCIA**:

Por favor considere que la razón primaria por la que nos relacionamos a otros es la colaboración. Nadie quiere someterse a otros, ni ser embaucado por nadie, ni perder cuando va a la mesa de negociación pues eso en sí mismo es injusto. Aún si usted “se sale con la suya” porque puede y tiene el poder para hacerlo, el costo de este estilo es participar en desbalance y llevar a otros a pensamientos y emociones destructivos, por lo que no puede considerarse un éxito real a largo plazo, ni es responsable socialmente hablando, usarlo como método cotidiano para enfrentar conflictos. Este estilo de manejo de conflicto es causante de caldear los ánimos y propiciar rupturas y desagradables despliegues de violencia, por lo que su uso debe estar realmente supeditado a una “excepción en la regla” aun si las relaciones a las que se lo aplicamos no son de nuestro interés. Considere que es muy egoísta ser quien quiere ganar a costa de otros por lo que acumulará enemistad y resentimiento en su contra.

Usted Probablemente tenga problemas para comunicarse asertivamente y carece de habilidades de negociación por lo que le sugerimos tomar nuestro taller / Libro relacionado al manejo de conflictos. Para más información en:

<http://www.mercativos.com/mentoring-y-seminarios>

SI SU ESTILO PREDOMINANTE DE RESOLVER CONFLICTOS ES LA **COLABORACIÓN**:

Si su estilo de manejo de conflicto más frecuente es la colaboración usted está entre las personas que saben manejar de manera constructiva el conflicto y hacen lo posible por preservar el bien común tanto como el suyo. Aun así vale la pena considerar mantener siempre en equilibrio las necesidades de los demás versus las propias. Las relaciones manejadas de esta manera son sostenibles y duraderas.

SI SU ESTILO PREDOMINANTE DE RESOLVER CONFLICTOS ES LA **COMPROMISO**:

Si su estilo de manejo de conflicto más frecuente es la consolidación de acuerdos y compromisos mutuamente beneficiosos usted está entre las personas que saben manejar de manera constructiva el conflicto y hacen lo posible por preservar el bien común tanto como el suyo. Aun así vale la pena considerar mantener siempre en equilibrio las necesidades de los demás versus las propias. Las relaciones manejadas de esta manera son sostenibles y duraderas.

¡Incremente su Bienestar y Productividad!



MÁS INFORMACIÓN EN:

<http://www.mercativos.com/mentoring-y-seminarios>

